

Bestemmelsen svarer til formuleringen i § 2 i lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse.

Til nr. 11

Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 5. Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i loven, hvorefter arbejdsgiveren forpligtes til at foretage tilpasninger for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse m.v. Samtidig forslås det at lovfæste, at en uforholdsmæssig stor byrde, der lettes i tilstrækkeligt omfang i medfør af offentlige foranstaltninger, ikke anses for at være urimelig byrdefuld.

Tilpasningsforpligtelsen vil alene være relevant i de tilfælde, hvor personen med handicap har de nødvendige kvalifikationer for at kunne bestride det pågældende job, med de eventuelle påkrævede tilpasninger. Arbejdsmiljøreglerne fastlægger allerede i dag, at der ved indretning af faste arbejdssteder i givet fald skal tages hensyn til personer med handicap. Tilpasningsforpligtelsen efter dette lovforslag indebærer således en yderligere forpligtelse for arbejdsgiveren.

Formålet med bestemmelsen er at fastslå arbejdsgiverens forpligtelse til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, den pågældende person med handicap har, for at få adgang til arbejdsmarkedet, bibeholde en ansættelse og udvikle sig i sin stilling, således som det er tilfældet for andre kolleger, der ikke er handicappede. Bestemmelsen er central for at fastlægge omfanget af arbejdsgiverens forpligtelser til at træffe foranstaltninger i forhold til ansøgere med handicap og allerede ansatte, der senere bliver handicappede. Når omfanget af de foranstaltninger, der er påkrævet for at kunne vurdere, hvad der skal til for at ansætte en person med handicap er afklaret, skal arbejdsgiveren, afhængig af udgiftens størrelse, afholde denne. Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, skal der tages hensyn til, om det offentlige dækker en del eller alle udgifter. Dækkes udgifterne i tilstrækkeligt omfang af staten, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Konsekvensen af lovforslaget vil derfor være, at en ansøger med handicap fremover skal vurderes på lige fod med andre ansøgere. Det springende punkt i forhold til en eventuel ansættelse vil være, om den tilpasning, der skal foretages, vil være urimelig byrdefuld og derfor ikke kan kræves foretaget. Såfremt dette er tilfældet, vil arbejdsgiveren lovligt kunne afvise at ansætte vedkommende.

Betragtningerne til direktivet giver en række fortolkningsbidrag m.h.t. hvilke tilpasninger, der fx kunne komme på tale, og hvilke hensyn der vil kunne ind-

gå i vurderingen af, hvornår en byrde er uforholdsmæssig stor. I *betragtning 20* opregnes følgende eksempler på tilpasninger: Indretning af lokaler eller tilpasning af udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion. For tilpasningerne gælder, at de skal være passende, dvs. effektive og praktiske. *Betragtning 21* fastslår, at: »Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.«

Som eksempler på situationer, hvor der vil skulle overvejes tilpasninger kan nævnes følgende:

Eksempel 1: En arbejdsgiver stiller krav om kørekort. Der er ikke tale om et chaufførjob, men et job, hvor det et par gange om ugen er nødvendigt at køre til en anden afdeling af virksomheden. Blinde personer er i sagens natur afskåret fra at kunne opfylde den betingelse. Ved vurderingen af, hvorvidt der er tale om indirekte saglig begrundet forskelsbehandling af blinde ansøgere, må det overvejes, hvor påkrævet den ønskede kvalifikation er. Er den *virkelig* nødvendig, eller er den blot en fordel? Kunne en kollega i virksomheden klare arbejdsopgaven for den blinde kollega?

Resultatet vil afhænge af de konkrete forhold, men eksemplet illustrerer de overvejelser, det er nødvendigt at gøre sig, *forinden* en handicappet ansøger afvises.

Eksempel 2: En person i kørestol, der også har mistet førligheden i sine arme søger en stilling som juridisk sagsbehandler i et forsikringselskab. Det er utvivlsomt, at ansøgeren vil kunne bestride stillingen på nær skrivefunktionen. Såfremt arbejdsgiveren ser bort fra ansøgeren alene på grund af handicappet, vil det være direkte forskelsbehandling.

En afvisning af ansøgeren skal altså kunne begrundes i saglig indirekte forskelsbehandling. Kravet om kendskab til tekstbehandling er en umiddelbart neutral bestemmelse, men afskærer ikke desto mindre personer med begrænset førighed i kroppen fra traditionelle sagsbehandlingsjobs. Ved vurderingen af, om der er tale om indirekte forskelsbehandling, må det overvejes om kravet om kendskab til tekstbehandling er »objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige«. I eksemplet er kravet relevant, men arbejdsgiveren kan ikke afvise ansøgeren af den grund, idet arbejdsgiveren nu også er forpligtet til at undersøge, hvilke tilpasninger, der skal træffes, for at ansøgeren